PRINSJESDAG 2026

Wat betekent dit voor HR?

esj

powered by piagroup

Op dinsdag 15 september 2026 was het weer Prinsjesdag: een dag vol traditie, van de Gouden Koets en de extravagante kleding tot het voorlezen van de Troonrede. Maar achter deze feestelijke ceremonie ligt voor werkgevers een belangrijke beleidsagenda. Voor HR brengt Prinsjesdag dit jaar vooral uitstel en onzekerheid. Hoewel het kabinet weinig direct nieuwe arbeidsrechtelijke verplichtingen aankondigde, hebben verschillende maatregelen op het gebied van sociale zekerheid, arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid wel degelijk gevolgen voor werkgevers.

COMPENSATIE TRANSITIEVERGOEDING BLIJFT LANGER BESTAAN

Een van de meest spraakmakende besluiten voor werkgevers is het uitstel van de afschaffing van de compensatieregeling transitievergoeding. Deze regeling is bedoeld voor werkgevers die een werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid ontslaan en daarbij een transitievergoeding betalen. Onder voorwaarden kunnen zij deze vergoeding vervolgens bij het UWV compenseren.

Het kabinet heeft besloten de afschaffing van de regeling uit te stellen tot 1 januari 2028. Werkgevers kunnen voorlopig dus gebruik blijven maken van de compensatieregeling. Dat voorkomt op korte termijn een aanzienlijke extra kostenpost bij langdurige ziekte en kan werkgevers meer ruimte geven om een dienstverband na 104 weken ziekte zorgvuldig af te ronden.

Een goede administratie blijft wel noodzakelijk. HR moet kunnen aantonen dat de werknemer langdurig arbeidsongeschikt was, dat de transitievergoeding daadwerkelijk is betaald en dat de re-integratieverplichtingen zorgvuldig zijn nagekomen. Ook moeten werkgevers alert blijven op de aanvraagtermijnen en de voorwaarden van het UWV.

Het uitstel betekent bovendien dat de discussie over de toekomst van de regeling nog niet is afgerond. Werkgevers doen er daarom verstandig aan de ontwikkeling van de wetgeving te blijven volgen en in hun personeels- en verzuimbegroting rekening te houden met mogelijke wijzigingen vanaf 2028.

NIEUWE REGELS VOOR ZZP EN UITZENDWERK

Het kabinet werkt aan een Zelfstandigenwet die meer duidelijkheid moet geven over het onderscheid tussen zzp'ers en werknemers. Het voorstel moet vóór de zomer van 2027 naar de Tweede Kamer. Daarnaast treedt in 2027 de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (WTTA) in werking. Die wet moet misstanden in de uitzendsector tegengaan en de positie van uitzendkrachten verbeteren.

Dit onderwerp is voor werkgevers belangrijk vanwege de financiële risico's. Als achteraf blijkt dat een zzp'er feitelijk als werknemer werkte, kan sprake zijn van schijnzelfstandigheid. De werkgever kan dan worden geconfronteerd met naheffingen van loonheffingen en sociale premies, en mogelijk met boetes en andere arbeidsrechtelijke verplichtingen.

Werkgevers blijven er daarom goed aan doen om de inzet van zzp'ers, uitzendkrachten en gedetacheerden kritisch te beoordelen. Niet alleen het contract, maar vooral de dagelijkse praktijk is daarbij bepalend. Goed contractbeheer en duidelijke afspraken met externe bureaus kunnen helpen om financiële en juridische risico's te beperken.

WW-DUUR BLIJFT VOORLOPIG 24 MAANDEN

Het kabinet had eerder voorgesteld om de maximale duur van een WW-uitkering te verkorten van 24 naar 12 maanden. Met die maatregel wilde het kabinet de WW sterker richten op een snelle terugkeer naar werk en de uitgaven aan sociale zekerheid beperken. Daar stond tegenover dat de uitkering in de eerste twee maanden hoger zou worden.

De verkorting gaat voorlopig niet door. Het kabinet stelt de maatregel met een jaar uit. Daardoor blijft de maximale WW-duur voorlopig 24 maanden. De voorgestelde verkorting zou nu pas op 1 januari 2029 ingaan.

Voor HR betekent dit dat de huidige uitgangspunten bij ontslag, reorganisatie en mobiliteitsbeleid voorlopig blijven gelden. Ook krijgen werkgevers en vakbonden meer tijd om te overleggen over de toekomst van het werkloosheidsstelsel. Het uitstel betekent dus niet automatisch dat de maatregel definitief van tafel is.

GEEN VERLAGING VAN HET MAXIMUMDAGLOON

Het kabinet ziet af van de eerder voorgestelde verlaging van het maximumdagloon. Dit maximum bepaalt de hoogte van verschillende UWV-uitkeringen, waaronder WW-, WIA- en WGA-uitkeringen.

Voor werknemers met hogere inkomens biedt dit voorlopig meer zekerheid. Voor werkgevers blijft het maximumdagloon relevant bij ontslag, arbeidsongeschiktheid en de communicatie over sociale zekerheidsrisico's.

WIA EN HERBEOORDELINGEN BLIJVEN AANDACHT VRAGEN

De ontwikkelingen rond de WIA blijven belangrijk voor HR- en verzuimprofessionals. Het kabinet wil onder meer strengere voorwaarden stellen aan WIA-herbeoordelingen en de samenwerking tussen bedrijfsartsen en verzekeringsartsen verbeteren.

Ook de toekomst van de IVA en het duurzaamheidscriterium binnen de WIA blijft onderwerp van overleg. Werkgevers doen er daarom verstandig aan re-integratiedossiers goed te onderbouwen en de ontwikkelingen bij UWV nauwlettend te volgen.

HOGERE WHK-PREMIE

De premie voor de Werkhervattingskas (Whk) stijgt in 2027. De Whk-premie bestaat uit verschillende onderdelen en wordt onder meer gebruikt om WGA-uitkeringen te financieren. De WGA is de regeling voor werknemers die na langdurige ziekte gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, of die nog wel kunnen werken maar niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

De stijging hangt samen met de hogere kosten van deze uitkeringen. Voor werkgevers betekent dit dat de loonkosten in 2027 kunnen toenemen. De exacte gevolgen verschillen per werkgever. Dat hangt onder meer af van de sector, de omvang van de organisatie en de vraag of een werkgever eigenrisicodrager is voor de WGA.

Werkgevers krijgen jaarlijks een beschikking met het voor hen geldende premiepercentage. Het is daarom belangrijk om deze beschikking goed te controleren en de nieuwe premie tijdig te verwerken in de begroting en salarisadministratie. Vooral voor kleinere organisaties kan een stijging van de werkgeverslasten merkbaar zijn.

De verhoging maakt ook duidelijk dat preventie en goed verzuimbeleid niet alleen belangrijk zijn voor de gezondheid van werknemers, maar ook financiële gevolgen kunnen hebben. Een tijdige begeleiding bij ziekte, aandacht voor arbeidsomstandigheden en een zorgvuldige re-integratie kunnen helpen om langdurige uitval en instroom in de WGA zoveel mogelijk te voorkomen.

ARBEIDSMARKTKRAPTE VRAAGT OM EEN BREDERE HR-AANPAK

De arbeidsmarkt blijft krap, vooral in sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang, techniek en energie. Het kabinet wil daarom inzetten op hogere arbeidsproductiviteit, scholing en het beter benutten van mensen die nu nog niet of niet volledig werken.

Voor werkgevers is dit een goed moment om niet alleen naar nieuwe medewerkers te kijken, maar ook naar het talent dat al in de organisatie aanwezig is. Personeelstekorten kunnen immers niet uitsluitend met nieuwe werving worden opgelost. Door medewerkers gericht op te leiden, kunnen zij doorgroeien naar functies waarvoor moeilijk nieuwe kandidaten te vinden zijn. Ook interne mobiliteit, bij- en omscholing en het aanbieden van meer uren kunnen helpen om de beschikbare capaciteit beter te benutten.

Daarnaast worden technologie en een slimmere inrichting van het werk steeds belangrijker. Denk bijvoorbeeld aan het automatiseren van administratieve taken, het anders verdelen van verantwoordelijkheden binnen teams of het creëren van doorgroeipaden voor medewerkers. Zo kan talentontwikkeling niet alleen bijdragen aan de inzetbaarheid van werknemers, maar ook aan de productiviteit van de organisatie.

Voor werkgevers betekent dit dat investeren in opleiding en ontwikkeling steeds minder een extra arbeidsvoorwaarde is en steeds meer onderdeel wordt van de strategische personeelsplanning. Organisaties die medewerkers perspectief bieden, vergroten bovendien de kans dat zij talent aantrekken én behouden.

AOW-LEEFTIJD BLIJFT VOORLOPIG ONGEWIJZIGD

Het kabinet ziet af van het plan om de AOW-leeftijd automatisch één-op-één te koppelen aan de ontwikkeling van de levensverwachting. Voor werkgevers betekent dit dat er op dit punt voorlopig geen nieuwe wijzigingen zijn voor de personeelsplanning of pensioencommunicatie. De bredere toekomst van de AOW blijft wel onderwerp van overleg tussen het kabinet, werkgevers en vakbonden.

INVESTEREN IN DUURZAME INZETBAARHEID

Tot slot komt er extra aandacht voor het voorkomen en verlichten van zwaar werk. In 2027 wordt €8 miljoen toegevoegd aan programma's voor duurzame inzetbaarheid. Ook komt er een subsidieregeling voor sectorale samenwerkingsverbanden die belastende werkzaamheden willen verminderen.

Voor HR ligt hier een duidelijke verbinding met arbobeleid, verzuimpreventie, ergonomie en het langer gezond laten doorwerken van medewerkers.

CONCLUSIE

Prinsjesdag 2026 vraagt voor werkgevers vooral om voorbereiding. Het is verstandig om begrotingen aan te passen aan hogere premielasten, verzuimdossiers zorgvuldig te beheren, de inzet van flexibele arbeidskrachten te inventariseren en te investeren in scholing en duurzame inzetbaarheid.

Veel plannen zijn nog geen definitieve wetgeving. De komende gesprekken tussen kabinet, werkgevers en vakbonden zullen daarom bepalend zijn voor de verdere ontwikkeling van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Juist in deze periode van veranderende regelgeving kan deskundig advies helpen om risico's tijdig te signaleren en kansen te benutten.

Bij ESJ staan specialisten op het gebied van arbeidsrechtelijk advies en HR-advies klaar om werkgevers hierbij te ondersteunen. Van de beoordeling van arbeidsrelaties en begeleiding bij verzuimdossiers tot strategisch personeelsbeleid: met deskundige begeleiding houden werkgevers grip op hun personeelsbeleid en beperken zij financiële en juridische risico's.

ONZE SPECIALISTEN



Jelina Abresch - Koning
Arbeidsjurist
Jelina.Koning@esj.nl
+31 6 86843078



Iris van Heel
HR-Adviseur
Iris.van.Heel@esj.nl
+31 6 59822614



Frederiek Nederveen
HR-Adviseur
Frederiek.Nederveen@esj.nl
+31 6 13554357



Lieselot van Aken
Junior Arbeidsjurist
Lieselot.van.Aken@esj.nl
+31 6 47239496